

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *JOB SATISFACTION* AUDITOR DAN HUBUNGANNYA DENGAN *PERFORMANCE* DAN KEINGINAN BERPINDAH KERJA AUDITOR

Ershita Wulandarie, Herry Laksito¹

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study aims to examine the factors that influence auditor's job satisfaction, the effects job satisfaction on performance and turnover intentions, and how far the performances moderate the relationship between job satisfaction and turnover intention. The unit of analysis from this study is the auditor who worked on KAP in Semarang. The number of samples is 45 auditors and the data processed using SPSS.

The analysis performed included tests of validity, test reliability, test classic assumptions, multiple linear regression analysis including the f test, t test, and coefficient of determination.

The results of the analysis of the study can be seen that the variable consideration leadership style, structure leadership style, time budget pressures, audit complexity, and performance have a significant effect on job satisfaction. While the variable work culture of has a negative significant on job satisfaction. If the auditors are satisfied with the work, then their turnover intentions will be low. Related to the effect of performance on the relationship between job satisfaction and turnover intention, this study find evidence that performance moderate the relationship between job satisfaction and turnover intention in accounting firms. It means the negative relationship between job satisfaction and turnover intention depends on the the level of the performance.

Keywords: auditor, job satisfaction, consideration leadership style, structure leadership style, audit complexity, time budget pressure, work culture, performance and turnover intention.

PENDAHULUAN

Profesi akuntan publik sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk mengaudit laporan keuangan yang disajikan sesuai dengan standar yang berdasarkan akuntansi berterima umum atau tidak. Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Salah satu tugas akuntan publik dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan ekonomi yang dilakukan oleh para investor dan kreditor dalam Fitriyani,dkk (2013). Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa pada umumnya professional sebagai pihak pertama, bekerja untuk kepentingan klien yang merupakan pihak kedua (pemohon jasa). Profesi akuntan publik bukan saja dituntut untuk melayani klien, tetapi lebih mengutamakan tanggung jawab kepada masyarakat (pihak ketiga). Oleh sebab itu, akuntan publik diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab yang ada dalam profesinya. Untuk dapat memenuhi tanggung jawab dalam profesinya, auditor haruslah mempunyai kepuasan dalam pekerjaannya. Tidak semua auditor dapat mencapai suatu kepuasan yang tinggi atas pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan *consideration*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu dan budaya kerja terhadap *job satisfaction* auditor, serta untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* dengan *performance* auditor dan hubungan antara gabungan variabel *job satisfaction* dengan *performance* pada *turnover intention* auditor.

¹ Corresponding author

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kepuasan kerja auditor berhubungan dengan teori dua faktor (*two factors theory*) dan teori harapan (*expectancy theory*). Dalam teori dua faktor terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: 1.) Faktor Psikologik, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. 2.) Faktor Sosial, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. 3.) Faktor Fisik, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. 4.) Faktor Finansial, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya. Hal ini berarti ada kecenderungan bahwa auditor akan mencari suatu jalan untuk mencapai kepuasan kerjanya.

Dalam teori harapan (*expectancy theory*) berpegang pada motivasi untuk berperilaku yang menghasilkan kombinasi keinginan yang diharapkan sebagai hasil. Teori motivasi menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; Kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional dan penghargaan-penghargaan organisasional tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan (Robbins dan Judge, 2008). Dalam teori ini auditor akan melakukan pekerjaan dengan baik dengan harapan bahwa ada imbalan yg besar ketika auditor dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Consideration* dan Gaya Kepemimpinan *Structure* terhadap *Job Satisfaction Auditor*

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mendukung kepuasan seorang karyawan. Gaya kepemimpinan ialah suatu pola yang diterapkan seorang pemimpin kepada bawahannya, bagaimana pemimpin itu mengatur ataupun mengajak bawahannya untuk menjadi sumber daya manusia yang dapat memberikan suatu bagian untuk memenuhi tujuan perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan akan membuat karyawan tersebut nyaman serta karyawan tersebut akan menjadi profesional serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Judge, Picollo, dan Ilies (2004), menemukan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja pegawai. Penelitian tersebut menemukan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan *structure*.

Korman (1977) mengungkapkan bahwa pemimpin yang mendapat skor tinggi pada aspek gaya kepemimpinan *consideration* cenderung memuaskan bagi bawahannya, lalu pemimpin yang mendapat skor tinggi pada aspek gaya kepemimpinan *structure* cenderung menghasilkan bawahan yang produktif, sedangkan pemimpin yang tinggi pada kedua aspek tersebut akan menghasilkan bawahan yang merasa puas serta produktif. Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suranta (2002), Rachmawati dkk (2006). Dengan demikian hipotesis yang diajukan ialah:

H1: Gaya kepemimpinan *consideration* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* auditor

H2: Gaya kepemimpinan *structure* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* auditor

Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap *Job Satisfaction Auditor*

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja adalah kompleksitas penugasan. Kompleksitas tugas ialah kesulitan yang diterima auditor ketika akan mengaudit suatu perusahaan, disini kesulitan tersebut bisa berupa kesulitan ketika mencari bukti-bukti yang mendukung argumentasinya ataupun luas atau tidaknya lingkup bukti tersebut. Disini kompleksitas tugas akan mempengaruhi kesulitan tugas yang dilakukan auditor tersebut, semakin kompleks tugas yang dikerjakan maka semakin sulit pula bukti-bukti yang harus dikumpulkan seorang auditor. Apabila

seorang auditor merasa tugasnya semakin kompleks maka tidak menutup kemungkinan auditor tidak akan nyaman bekerja di KAP tersebut.

Menurut Libby dan Lipe (1992), Kennedy (1993) dalam Restuningtias dan Indriantoro, (2000). Peningkatan kompleksitas penugasan dapat menyebabkan akuntan berperilaku disfungsi sehingga menyebabkan penurunan kualitas audit. Dengan demikian hipotesis yang diajukan ialah:

H3: Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* auditor.

Pengaruh Time Budget Pressure terhadap Job Satisfaction

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan seorang auditor ialah tekanan waktu (*time budget pressure*). Tekanan waktu disini ialah suatu pembatasan waktu yang diberikan kepada auditor untuk menyelesaikan tugasnya seperti pembatasan-pembatasan tentang lama tidaknya auditor harus sudah mengeluarkan pendapat mengenai perusahaan tersebut. Tekanan waktu yang akan membuat seorang auditor terburu-buru menyelesaikan tugasnya akan membuat peningkatan stress kepada auditor tersebut sehingga akan membuat auditor menjadi tidak nyaman terhadap tugas yang dilakukan karena waktu yang terkesan membuat auditor terburu-buru. Penelitian yang dilakukan Dezoort (2002), Prasita dan Adi (2007) dan Sosotikno, (2003) menyimpulkan bahwa tekanan waktu adalah suatu pembatasan atas kinerja dan merupakan sumber stress. Dengan demikian hipotesis yang diajukan ialah:

H4: *Time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* auditor.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Job Satisfaction

Budaya perusahaan adalah suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasinya. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan (Assegaf, 2006). Untuk melihat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, maka harus dilihat nilai-nilai yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja Auditor yang tentu saja akan berakibat kepada kinerja KAP tersebut. Sejumlah peranan penting yang dimainkan oleh budaya dalam perusahaan adalah:

- a. Membantu mengembangkan rasa memiliki jati diri bagi karyawan,
- b. Dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan perusahaan,
- c. Membantu stabilitas perusahaan sebagai suatu sistem sosial
- d. Menyajikan pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk

Sosialisasi organisasi merupakan serangkaian aktivitas pertama yang secara substantif berdampak kepada penyesuaian aktivitas individual dan keberhasilan organisasi antara lain, komitmen, kepuasan & kinerja (Young & Lunberg 1996 dalam Nurfarhati 1999. Untuk dapat mempertahankan kualitas kerja yang baik serta timbulnya kepuasan kerja yang bagus maka budaya kerja setiap auditor harus disesuaikan dan diposisikan secara baik sehingga terciptanya kepuasan kerja yang positif serta membuat para auditor dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik pula. Budaya kerja yang dimiliki akan sangat berharga bagi perusahaan maupun bagi karyawan (Assegaf, 2006). Dengan demikian hipotesis yang diajukan ialah:

H5: Budaya kerja berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Performance auditor

Kepuasan kerja ialah kepuasan yang didapatkan karyawan karena pekerjaannya dilakukannya dengan baik memberikan hasil yang baik pula, kepuasan kerja juga didapat apabila orang itu mencintai pekerjaannya maka dia akan puas dengan apa yang dilakukan dan dihasilkan. Seorang auditor yang puas akan pekerjaannya tidak akan menutup kemungkinan bahwa dia akan melakukan semaksimal mungkin untuk KAP nya tersebut dengan cara melakukan pekerjaannya dengan seprofesional mungkin.

Spector (1997), Robbins (2009) serta Maryani dan Supomo (2001) memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan *performance* individual. Dengan demikian hipotesis yang diajukan ialah:

H6: *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *performance*

Pengaruh *Job Satisfaction* Auditor terhadap Keinginan Berpindah Kerja

Kepuasan karyawan dengan pekerjaannya mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah kerja karyawan tersebut. Apabila kepuasan kerja seorang karyawan rendah kurang bahagia dan tidak termotivasi dengan pekerjaan yang dilakukannya akan meningkatkan keinginan karyawan tersebut untuk berpindah kerja.

Pasewark dan Strawser (1996) menemukan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah kerja, makin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan makin kecil keinginannya untuk berpindah kerja, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan ialah:

H7: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor

Pengaruh *Performance* terhadap hubungan antara *Job Satisfaction* dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor.

Kinerja pegawai sebagai suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Gibson *et al.*, 1996). Sedangkan keinginan berpindah merupakan variabel yang berhubungan dan lebih banyak menerangkan perilaku *turnover* (Mobley *et al.*, 1979). Menurut Spector (2001) hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover* dimoderasi oleh tingkat kinerja auditor. Auditor yang *dissatisfied* (*low satisfaction*) dan dianggap memiliki prestasi yang rendah (*poor performers*) oleh atasannya, memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Tapi sebaliknya, karyawan yang memiliki *high performer* (baik yang *satisfied* maupun yang *dissatisfied*) keinginan berpindah kerjanya akan lebih rendah karena mereka diberikan *strong inducements* untuk tidak keluar dari tempat bekerjanya, misalnya dengan diberi kenaikan gaji dan promosi. *Inducement* ini dapat menghilangkan *dissatisfaction*. Dengan demikian hipotesis yang diajukan ialah:

H8: Tingkat *performance* auditor mempengaruhi hubungan antara *job satisfaction* dan keinginannya untuk berpindah kerja.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat / nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2001). Variabel penelitian ini terdiri dari tiga macam variabel, yaitu Variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya, variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel yang lainnya, serta variabel moderating (*moderating variable*) yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Variabel - variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- a. Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu *job satisfaction* (Y1)
- b. Variabel bebas (*independent variable*) yaitu gaya kepemimpinan *consideration* (X1), gaya kepemimpinan *structure* (X2), kompleksitas tugas (X3), *time budget pressure* (X4), budaya (X5) *performance* (X6), *turnover intention* (X7)
- c. Variabel moderating (*moderating variable*) yaitu *performance* (X8).

Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing indikator variabel dalam penelitian ini diukur dengan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Instrumen kuesioner untuk variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator JDI (*Job Descriptive Index*), variabel gaya kepemimpinan *consideration* dan gaya kepemimpinan *structure* diukur berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996), variabel kompleksitas tugas dan tekanan anggaran waktu diukur dengan menggunakan variabel yg telah

dikembangkan oleh Prasita dan Adi (2007), variabel budaya kerja diukur dengan menggunakan indikator dari Hofstede, dkk (1993) dalam Fuad Mas'ud (2004), variabel *performance* dan *turnover intention* diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Kalbers dan Forgarty (1995).

Jawaban kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert. Pemilihan lima skala Likert ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya kemungkinan bahwa responden bimbang dengan banyaknya pilihan jawaban yang akan berdampak pada validitas data yang dihasilkan, karena asumsinya, apabila pilihan jawaban semakin sedikit maka batasan antara keduanya semakin jelas sehingga secara otomatis kesimpulan yang diambil akan semakin valid.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah auditor yang bekerja di KAP di Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang berkerja pada KAP di Semarang. Alasan mengapa memilih kantor akuntan publik (KAP) di Semarang dikarenakan kota Semarang termasuk kota besar di Jawa Tengah yang mempunyai KAP besar maupun KAP kecil, yang menuntut eksistensi auditor independen dalam melakukan penelitian pemeriksaan terhadap laporan keuangan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan metode *puposive sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui perantara. Sumber data yang digunakan ialah auditor yang bekerja di KAP Semarang. Data primer yang digunakan berupa data subyek (*self report data*) yang berupa opini dan karakteristik dari responden. Data primer dalam penelitian ini berupa:

- Karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir auditor.
- Opini atau tanggapan responden atas gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu, budaya kerja, *turnover intention* dan *job satisfaction* dari akuntan profesional yang bekerja pada KAP di Semarang.

Metode Analisis

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan, maka akan terbentuk angka yang dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Pada penelitian ini analisis ini digunakan untuk menjawab bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan *consideration*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, *time budget pressure* dan budaya kerja berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *performance* dan bagaimana hubungan *performance* dengan *job satisfaction* pada tingkat *turnover intention* auditor yang ada di kantor akuntan publik di Semarang. Model yang digunakan dalam path analisis adalah sebagai berikut:

$$\text{Model I : } JOBS_i = LEADER_C_i + LEADER_S_i + COMPLEX_i + TIME_i + CULTURE_i + GENDER_i + AGE_i + e_i$$

$$\text{Model II : } PERFORM_i = JOBS_i + GENDER_i + AGE_i + e_i$$

$$\text{Model III : } TURN_INTENTION_i = JOBS_i + JOBS * PERF_i + GENDER_i + AGE_i + e_i$$

Dimana:

$JOBS_i$:	Variabel <i>Job Satisfaction</i>
$LEADER_C_i$:	Variabel Gaya Kepemimpinan <i>Consideration</i>
$LEADER_S_i$:	Variabel Gaya Kepemimpinan <i>Structure</i>
$COMPLEX_i$:	Variabel Kompleksitas Tugas
$TIME_i$:	Variabel <i>Time Budget Pressure</i>

$CULTURE_i$:	Variabel Budaya Kerja
$PERFORM_i$:	Variabel Kinerja Kerja
$TURN_INTENTION_i$:	Variabel Keinginan Berpindah Kerja
$GENDER_i$:	Variabel Control <i>Gender</i>
AGE_i	:	Variabel Control Usia
e_i	:	Variabel Pengganggu (<i>error</i>)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Objek Penelitian

Variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian ini ialah *job satisfaction*, gaya kepemimpinan *consideration*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, tekanan anggaran waktu, budaya kerja, *performance* dan *turnover intention*. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada auditor yang bekerja pada KAP (kantor akuntan publik) di Semarang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 45 auditor dari 7 KAP.

Tabel 1
Hasil Pengumpulan Data

No.	Nama KAP	Jumlah yg dikirim	Jumlah yg dapat diolah
1	KAP. Drs Idjang Soetikno	9	7
2	KAP. DRA. Suhartati & Rekan (Cab)	9	5
3	KAP. Yulianti, SE, BAP.	7	7
4	KAP. Darsono & Budi Cahyo Santoso	5	3
5	KAP. Bayudi Watu & Rekan (Cab)	12	8
6	KAP. DRS. Hananta Budianto & Rekan (Cab)	10	10
7	KAP. Riza, Adi, Syahril dan Rekan	10	5
JUMLAH		62	45

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Analisis Deskriptif variabel-variabel penelitian ini ditampilkan untuk mempermudah dalam mengetahui tanggapan umum responden terhadap variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan *consideration*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, *time budget pressure*, budaya kerja, *performance* dan hubungan antara *job satisfaction* dengan *performance* terhadap *turnover intention*. Statistik deskriptif menggunakan SPSS 16, hasilnya ialah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Empiris	Rata-Rata Teoritis	Mean	Standar Deviasi
<i>Job Satisfaction</i>	10 – 50	27 – 40	30	34.4667	3.91733
Gaya Kepemimpinan <i>Consideration</i>	4 – 20	8 – 20	12	15.6889	2.13011
Tekanan Anggaran Waktu	4 – 16	8 – 16	10	10.4222	2.18974
<i>Turnover intention</i>	4 – 20	8 – 20	12	13.3556	2.66420
Gaya Kepemimpinan <i>Structure</i>	3 – 15	9 – 15	9	12.1556	1.77041
Kompleksitas Tugas	4 – 16	8 – 16	10	11.8222	2.90211
Budaya Kerja	9 – 45	22 – 42	27	33.6444	4.74895
<i>Performance</i>	4 – 20	9 – 16	12	13.1333	2.37027

Sumber: Data primer yang Diolah, 2013

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel *job satisfaction* memiliki nilai minimum teoritis sebesar 10 dan nilai maksimum menunjukkan rata-rata sebesar 34,4667. Nilai rata-rata tersebut berada di atas rata-rata teoritis (*median teoritis*) yaitu 30. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum auditor responden memiliki kepuasan kerja yang *relative* tinggi.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan *consideration* menunjukkan rata-rata sebesar 15,6889. Nilai rata-rata tersebut berada di atas rata-rata teoritis (*median teoritis*) yaitu 12. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum auditor responden menilai bahwa pimpinan KAP memiliki pola kepemimpinan *consideration*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pola kepemimpinan atasan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor itu sendiri. Variabel gaya kepemimpinan *consideration* memiliki tingkat standar deviasi sebesar 2,13011.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel tekanan anggaran waktu menunjukkan rata-rata sebesar 10,4222. Nilai rata-rata tersebut berada di atas rata-rata teoritis (*median teoritis*) yaitu 10. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum auditor responden cukup mendapatkan tekanan anggaran waktu dalam penyelesaian auditnya. Hal ini memungkinkan terdapatnya ketidakpuasan auditor karena variabel tekanan anggaran waktu ini, sehingga lebih banyak auditor yang akan stress dan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Deviasi standar dari variabel tekanan anggaran waktu adalah sebesar 2,18974.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel *turnover intention* menunjukkan rata-rata sebesar 13,3556. Nilai rata-rata tersebut berada di atas rata-rata teoritis (*median teoritis*) yaitu 12. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum auditor responden menilai bahwa auditor memiliki keinginan yang cukup besar untuk berpindah pekerjaan karena akibat dari adanya ketidakpuasan kerja yang membuat auditor menjadi tidak nyaman. Deviasi standar dari *turnover intention* adalah sebesar 2,66420.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan *structure* menunjukkan rata-rata sebesar 12,1556. Nilai rata-rata tersebut berada di atas rata-rata teoritis (*median teoritis*) yaitu 9. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum auditor responden menilai bahwa pimpinan KAP memiliki pola kepemimpinan *structural*. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor merasa nyaman dengan pola kepemimpinan yang diberikan oleh auditor sehingga para auditor pun mendapatkan kepuasan kerja. Deviasi standar dari variabel gaya kepemimpinan *structure* adalah sebesar 1,77041.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel kompleksitas tugas menunjukkan rata-rata sebesar 11,8222. Nilai rata-rata tersebut berada di atas rata-rata teoritis (*median teoritis*) yaitu 10. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum auditor responden menilai bahwa mereka mendapatkan beberapa tugas yang kompleks dari penugasan audit yang diterimanya, sehingga membuat para auditor memiliki tingkat stress yang tinggi dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pun tidak didapatkan oleh auditor. Deviasi standar untuk variabel kompleksitas tugas ialah sebesar 2,90211.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel budaya kerja menunjukkan rata-rata sebesar 33,6444. Nilai rata-rata tersebut berada di atas rata-rata teoritis (*median teoritis*) yaitu 27. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum auditor responden menilai bahwa KAP memiliki budaya kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rasa kebanggaan yang tinggi yang terdapat di dalam diri auditor dapat memberikan kepuasan kerja bagi masing-masing individu. Deviasi standar untuk variabel budaya kerja ialah sebesar 4,74895.

Variabel kinerja (*performance*) menunjukkan rata-rata sebesar 13,1333. Nilai rata-rata tersebut berada di atas rata-rata teoritis (*median teoritis*) yaitu 12. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum diperoleh adanya kinerja yang baik dari auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja yang baik didukung oleh kepuasan kerja yang tinggi pada auditor. Deviasi standar untuk variabel kinerja (*performance*) adalah sebesar 2,37027.

Perhitungan standar deviasi adalah untuk memperlihatkan bahwa semakin tinggi standar deviasinya maka akan semakin besar terjadinya heterogenitas, yang berarti pernyataan dalam variabel tersebut semakin tinggi. Sedangkan semakin rendah tingkat standar deviasinya maka semakin terjadinya homogenitas dalam variabel tersebut yang artinya variansi dari variabel tersebut semakin sedikit/kecil.

Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk menguji hipotesis akan digunakan statistik analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik. Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen (*job satisfaction*) dengan lima variabel independen (gaya kepemimpinan *consideration*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, *time budget pressure* dan budaya kerja).

Tabel 3
Hasil Regresi I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.731	6.300		4.243	.000		
Gaya Kepemimpinan <i>Consideration</i>	.410	.196	.223	2.089	.043	.866	1.155
Gaya Kepemimpinan <i>Structure</i>	.591	.270	.267	2.189	.035	.661	1.512
Kompleksitas Tugas	-.407	.161	-.301	-2.531	.016	.694	1.440
Tekanan Anggaran Waktu	-.457	.223	-.256	-2.050	.047	.634	1.577
Budaya Kerja	.110	.083	.133	1.327	.192	.982	1.018

a. *Dependent Variable: Job Satisfaction*

Sumber: Data Primer yang Diolah 2013

Berdasarkan persamaan regresi model I menunjukkan bahwa nilai diatas ditunjukan dengan adanya nilai *stadardized coeffiecient*, sehingga dapat dinyatakan dengan persamaan regresi linier berganda berikut ini:

Model I : $JOBS_i = LEADER_C_i + LEADER_S_i + COMPLEX_i + TIME_i + CULTURE_i$

$$JOBS_i = 0,223 + 0,267 - 0,301 - 0,256 + 0,133$$

Dari persamaan regresi Linear berganda diatas menunjukkan bahwa:

- Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan *consideration* menunjukkan nilai β positif sebesar 0,223 dan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,043. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* manajer mempunyai pengaruh positif terhadap meningkatnya *job satisfaction* para auditor.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan *structure* menunjukkan nilai β positif sebesar 0,267 dan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,035. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *structure* manajer mempunyai pengaruh positif terhadap meningkatnya *job satisfaction* para auditor.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kompleksitas tugas menunjukkan nilai β negatif sebesar 0,301 dan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,016. Ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas yang diterima auditor mempunyai pengaruh terhadap menurunnya *job satisfaction* para auditor.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel tekanan anggaran waktu menunjukkan nilai β negatif sebesar 0,256 dan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,047. Ini menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu yang diterima auditor mempunyai pengaruh terhadap menurunnya *job satisfaction* para auditor.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya kerja menunjukkan nilai β positif sebesar 0,133 dan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,192. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterima auditor tidak mempunyai pengaruh terhadap menurunnya *job satisfaction* para auditor., karena tingkat signifikansinya $> 0,05$.

Tabel 4
Hasil Model Regresi II

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	2.505	2.754		.910	.368	
	<i>Job Satisfaction</i>	.308	.079	.510	3.884	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Performance

Sumber: Data Primer yang Diolah 2013

Berdasarkan persamaan regresi model II menunjukkan bahwa nilai diatas ditunjukkan dengan adanya nilai *stadardized coeffiecient*, sehingga dapat dinyatakan dengan persamaan regresi linier berganda berikut ini:

$$\text{Model II : } \text{PERFORM}_i = \text{JOBS}_i \\ \text{PERFORM}_i = 0,510$$

Dari persamaan regresi Linear berganda diatas menunjukkan bahwa:

Nilai koefisien regresi untuk variabel *job satisfaction* menunjukkan nilai β positif sebesar 0,510 dan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* auditor mempunyai pengaruh positif terhadap meningkatnya *performance* kerja para auditor.

Tabel 5
Hasil Model Regresi III
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	20.988	3.317		6.328	.000	
	<i>Job Satisfaction</i>	-.005	.110	-.007	-.043	.966	.712 1.404
	<i>Performance</i>	-.524	.202	-.466	-2.601	.013	.576 1.737
	<i>JS.PERF</i>	-1.179	.398	-.458	-2.963	.005	.773 1.293

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Data Primer yang Diolah 2013

Berdasarkan persamaan regresi model III menunjukan bahwa nilai diatas ditunjukkan dengan adanya nilai *stadardized coeffiecient*, sehingga dapat dinyatakan dengan persamaan regresi linier berganda berikut ini:

$$\text{Model III : } \text{TURN_INTENTION}_i = \text{JOBS}_i + \text{JOBS} * \text{PERF}_i \\ \text{TURN_INTENTION}_i = -0,007 + (0,007 * 0,466)$$

Dari persamaan Regresi Linear berganda diatas menunjukan bahwa:

- Nilai koefisien regresi untuk variabel *job satisfaction* menunjukkan nilai β negatif sebesar -0,007 dan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,966. Ini menunjukkan bahwa hubungan *job satisfaction* auditor tidak memiliki pengaruh terhadap menurunnya tingkat *turnover intention* auditor.
- serta untuk variabel *job satisfacton*performance* menunjukkan nilai β negatif sebesar -0,458 dan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,005. Ini menunjukkan bahwa hubungan *job satisfaction* auditor dengan *performance* kerja auditor mempunyai pengaruh negatif terhadap meningkatnya *turnover intention* para auditor.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut ini :

1. Variabel gaya kepemimpinan *consideration* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa KAP yang memiliki gaya kepemimpinan *consideration* yang baik akan memberikan kepuasan kerja audit yang lebih tinggi.
2. Variabel gaya kepemimpinan *structure* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa KAP yang memiliki gaya kepemimpinan *structure* yang baik akan memberikan kepuasan kerja audit yang lebih tinggi.
3. Variabel kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah negatif. Hal ini berarti bahwa auditor yang memiliki kompleksitas tugas yang tinggi akan memberikan kepuasan kerja audit yang lebih rendah.
4. Variabel tekanan anggaran waktu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah negatif. Hal ini berarti bahwa auditor yang memiliki tekanan anggaran waktu yang tinggi akan memberikan kepuasan kerja audit yang lebih rendah.
5. Variabel budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa auditor dengan kepuasan kerja yang baik akan memberikan kinerja auditor yang lebih tinggi.
7. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja auditor.
8. Variabel Interaksi kepuasan kerja*kinerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan arah negatif. Hal ini berarti bahwa auditor dengan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang baik akan memberikan keinginan berpindah kerja yang lebih rendah.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang pasti mempengaruhi hasil diantaranya adalah:

1. Banyak nya penolakan dari KAP di Semarang karena auditor sedang diluar kota maupun sedang dalam masa mengaudit.
2. Model dari kerangka pemikiran dapat berubah dan hanya dijadikan satu model dengan menghilangkan *turnover intention* dan *performance* dimasukan sebagai variabel independen pada *job satisfaction* sebagai dependen.
3. Bisa saja jawaban kuesioner tidak sesuai dengan kenyataan. dapat dikatakan bahwa para auditor mengisi kuesioner dengan melebih-lebihkan (*self rating*).

Saran

Dari keterbatasan penelitian yang telah disebutkan diatas, maka dapat diberikan saran-saran, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran bagi kantor akuntan publik (KAP) diharapkan dapat mengetahui karakteristik personal auditor yang dapat menunjang kesuksesan personal dan membawa kesuksesan bagi KAP dalam menjalankan fungsinya karena auditor dituntut dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional sehingga laporan audit yang dihasilkan akan berkualitas.
2. Auditor mempunyai peranan yang tidak kalah pentingnya dalam membentuk kepercayaan para pemakai informasi pelaporan keuangan. Audit atas laporan keuangan yang dilakukan oleh auditor bertujuan untuk memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan. Langkah-langkah yang dapat dilaksanakan oleh KAP adalah melakukan seleksi pada saat merekrut, member program pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan profesionalisme auditor. Selain itu sangat penting bagi KAP untuk menekankan pada semua personel audit untuk bekerja secara profesional dengan memberi prioritas yang tinggi dalam evaluasi kinerja, kompensasi, promosi, dan keputusan untuk mempertahankan pegawai.

3. Sebelum menyebar kuesioner sebaiknya peneliti selanjutnya mengetahui saat-saat kapan auditor sedang masa sibuk atau tidak. Karena hal ini dapat memudahkan dalam penyebaran kuesioner. Sebelum melakukan penyebaran kuesioner hendaknya peneliti selanjutnya melakukan *survey* apabila ingin turun langsung dalam penyebaran kuesioner. Dan apabila ingin menyebarkan melalui media lain seperti melalui pos, peneliti selanjutnya hendaknya mengkonfirmasi dahulu pada KAP tersebut.

REFERENSI

- Ameen, Elsie C., Jackson, Cynthia., Pasewark, William R., Strawser, Jerry R. (1995). An empirical investigation of the antecedents and consequences of job insecurity on the turnover intentions of academic accountants. *Issues in Accounting Education*. Sarasota Vol. 10, Iss. 1; pg. 65.
- Assegaf Ibrahim Abdulah. 2001. *Kamus Akuntansi*. Jakarta: PT. Mario Grafika
- DeZoort, F. T., Lord, A. T. Dan Cargile, B. R., 1997. A Comparison of Accounting Professors and Students' Perceptions of the Public Accounting Work Environment, *Issues in Accounting Education (Fall)*: Vol. 11, Iss. 1; pg. 281-298.
- Dwi Maryani., Bambang Supomo. 2001. *Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 3, No. 1; hal. 35
- Fitriany, Lindawati Gani, Sylvia V.N.P.S, Arywanti Marganingsih, Viska Anggrahita. 2010. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Job Satisfaction Auditor dan Hubungannya Dengan Performance dan keinginan Berpindah Kerja Auditor (Perbandingan Pada KAP Besar, KAP Menengah dan KAP Kecil)*. SNA13. Purwokerto.
- Gibson, James L. 2006. *Organizations Behaviour, Structure, Processes*, Dallas: Business Pub.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York: World Publishing Co
- Judge, T.A., Piccolo, R. F., & Ilies, R. (2004). The Forgotten Ones?The Validity of Consideration and Initiating Structure in Leadership Research. *Journal of Applied Psychology*, 89, 36-51.
- Korman, Abraham K. 1977. *Organizational Behavior*. Ed rev. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Mobley, W.H., R.W. Griffeth., H. H. Hand., dan B. M. Meglino., 1979. Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Journal of Applied Psychology* 62: p. 237 – 240.
- Prasita, Andin., dan Priyo Hari Adi. 2007. Pengaruh Kompleksitas Audit dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kualitas Audit dengan Moderasi Pemahaman Terhadap Sistem Informasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. XIII, No. 1; 54-78.
- Rachmawati Enny, Warella Y, Hidayat Zaenal. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Kebijakan Publik*, Vol. 3, No. 1, P. 88-97
- Restuningdiah, Nurika dan Nur Indriantoro. 2000. Pengaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh Pemakai sebagai Moderating Variable. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 3, No. 2 : 119-133.

- Robins, Stephen, P. Dan Judge, Timothy A.(2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sosotikno Christina. 2003. “*Hubungan Tekanan Anggaran Waktu Dengan Perilaku Disfungsional Serta Pengaruhnya Terhadap Kualitas Audit*”. Simposium Nasional Akuntansi VI. Surabaya.
- Spector, Paul E. 1997. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community of Psychology*. (13) : 1-15
- Spector, Paul E. 1997. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community of Psychology*. (13) : 1-15
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*.Vol 15. No 2. Hal: 116-138.